

Déclaration préalable au Comité Technique des Services Centraux de Réseau du 24/05/2019

Notre vaisseau mère prend l'eau !

Monsieur le Président,

Quelles sont les véritables ambitions de notre direction générale, et en a-t-elle vraiment ? Nous, élus CFDT du Comité technique du bâtiment "Les Allées de Montreuil", en sommes arrivés à nous poser cette question.

A travers deux documents préparatoires, vous cherchez à nous démontrer que les vieux démons ont été expulsés de notre enceinte, évincés par l'ange de la transversalité, et pourtant, les maux sont toujours présents !

Parce qu'il fallait se rapprocher des termes de la DG-FIP, nos sous-directions ont été renommées, des cloisons ont été déplacées, des bureaux et des chaises ont été redispesés, mais, si l'on s'intéresse à l'humain, force est de constater que certains bureaux ne sont toujours pas attractifs, que notre administration centrale ne semble s'organiser qu'autour d'une logique de repyramidage, jusqu'à remplacer des postes dont les fonctions étaient très bien assurées par des collègues de catégorie B, et pour quelles résultats au final ? Nous demandons-nous si nos agents en poste à Montreuil, quelles que soient leurs catégories, sont considérés à leur juste valeur ?

Vous nous parlez de transversalité, pourtant, jamais notre administration centrale n'a si mal communiqué en interne, laissant les rumeurs et inquiétudes se propager au sein des services. Le cas des agents de la Sous-Direction du Commerce International est un exemple révélateur de ce manque de communication qui nous l'espérons, même si nous n'en doutons pas, n'est pas le signe d'une absence de considération. Nos représentants vont interpellent à cet effet en séance.

Et pourtant, notre direction générale va faire son marché à l'ENDT, où elle souhaite recruter 31 nouveaux rédacteurs, tandis qu'elle se sépare des éléments qu'elle considère "indésirables" en les confiant aux bons soins de la D.I d'Île de France. Est-ce la bonne manière de faire ? Certainement pas selon la CFDT Douane !

Ce sont les Paris-Spé qui au final, sauvent la direction générale, qui comblent les failles, toutefois, il faudra s'interroger, le plus tôt sera le mieux, sur les réelles causes du manque d'attractivité de notre maison mère, celle de laquelle partent les décisions cruciales, les directives vers les services extérieurs, et les possibilités d'y remédier.

Parce que le comité technique aborde les conditions de travail, il serait temps de s'interroger sur le Mal-Être au Travail au sein de notre direction générale qu'aggrave le turn over des effectifs, lequel est devenu endémique et fait peser des incertitudes sur l'avenir.

Pouvez-vous nous assurer, Monsieur le Président, que les expressions qui émanent de vos collaborateurs envers leurs équipes sont toujours empreintes de respect, de tolérance, que le ton utilisé se situe dans les normes de respect, et surtout, que l'autorité supérieure intervient afin de faire cesser tous les excès qui lui sont rapportés ?

La sous-direction RH, doté d'un nouveau bureau dédié au bien-être au travail, n'est pas en mesure de régler les situations dramatiques de collègues en détresse, notre sous-direction Réseau ne dispose pas des leviers afin de faire appliquer les textes en vigueur. Ainsi, notre administration régaliennne, chargée d'appliquer des textes de lois en vigueur, à percevoir des pénalités et à se porter partie civile devant les tribunaux défie-t-elle les autorités de justice en refusant de suivre les décisions d'un jugement du tribunal administratif qui l'a condamnée en décembre 2017 à dédommager une collègue victime de harcèlement sexuel, à régler ses dommages et intérêts, à assurer sa protection fonctionnelle pour les actions engagées au pénal, et à convoquer une commission de réforme. Reconnaissons une action à l'actif de notre administration, la victime a été déplacée hors Douane et le harceleur présumé a bénéficié d'une promotion et de deux mutations entretemps..

Doit-on craindre d'être une femme à la direction générale en 2019 ou d'être proscrit pour avoir osé dénoncer l'inadmissible ? Ce qui est certain, c'est que personne, quel que soit son grade et sa fonction, n'est à l'abri du harcèlement.

Cette même administration centrale n'est pas davantage capable de répondre aux alertes de la CFDT Douane concernant un collègue inspecteur, qui suite à des accidents cardiaques et neurologiques produits en service, se retrouve en fauteuil roulant, avec un taux de handicap de plus de 80 % et sous la menace, par décision du CSRH, de se retrouver sans aucun revenu très rapidement. C'est intolérable !

Existerait-il au sein de notre direction générale des contre-pouvoirs entre les mains de certains de nos cadres très supérieurs ? Là encore, nous sommes obligés de nous interroger !

Car nous ne pouvons comprendre l'intérêt de nos dirigeants à ne pas régler nos difficultés et dysfonctionnements en toute intimité, au lieu de prendre le risque de les voir exposées dans des articles de presse ou par un retour de nos politiques. Vous devez bien vous douter que notre rôle ne peut se limiter à lancer des alertes sur des personnes en grave difficulté, tôt ou tard, les problématiques remontent à notre ministère, voire plus haut, c'est aussi notre rôle de représentants syndicaux.

A travers le conflit interne dont sort la Douane, certains de nos collègues ont été en mesure de mettre en oeuvre des formes d'expression et de revendication. Nous le savons, le mal-être est partout, mais il est plus dur à exprimer lorsque l'on exerce ses fonctions près du grand patron.

Et puisque nous abordons indirectement la qualité du dialogue social, nous exprimons notre attachement à la qualité de nos travaux et considérons que le temps consacré "*entre deux portes de coulloir*" au groupe de travail DUERP du 17 juin prochain, dont le début des débats est fixé à 15 heures, ne permettra pas aux différents intervenants d'aborder sérieusement le thème de cette instance. Cette réunion, pour la CFDT Douane, ne doit pas être une simple chambre d'enregistrement ayant comme seul but de valider le PAP pour le premier juillet prochain. La démarche B.E.A.T ne doit pas être un nouvel indicateur de communication, juste là pour mettre en valeur la DGDDI au sein de son ministère.

Nous aurons à coeur de porter nos valeurs de respect et de dialogue dans cette nouvelle mandature du CTSCR et de défendre avec force et conviction les intérêts de tous les agents de la DG.